



Le + syndical INFO+ Déc. 2009

NEGOCIATIONS SUR L'EMPLOI DES SENIORS : INCROYABLE !

CE QU'IL FAUT SAVOIR DE LA LOI :

Constatant que le taux d'emploi des 55-64 ans est en France de 38 %, alors qu'il est de 46% dans l'Union Européenne et de 70 % en Suède, le Gouvernement a pris en 2008 un ensemble de mesures en faveur de l'emploi des seniors. Le plan gouvernemental élaboré avec les partenaires sociaux fixe cinq objectifs :

- Faire évoluer les représentations socioculturelles
- Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors
- Favoriser le retour à l'emploi des seniors
- Aménager les fins de carrière
- Assurer un suivi tripartite de ces actions dans la durée

Pour atteindre cet objectif, les entreprises qui ne seront pas couvertes à partir de 2010 par un accord ou, à défaut, par un plan d'actions portant sur l'emploi des seniors devront s'acquitter d'une pénalité de 1% des rémunérations versées.

Les accords et plans d'action doivent avoir une durée maximale de 3 ans, et suivre un cahier des charges précis :

1° un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans ou plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans ou plus ;

2° des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi la liste suivante :

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Ces domaines d'action doivent être assortis d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

3° des modalités de suivi librement choisies.

Pourquoi maintenir l'emploi des seniors ?

Tout ceci a pour but d'inciter les plus de 55 ans à rester en activité dans un contexte où le système des préretraites a permis de croire que l'on pouvait quitter son travail avant 60 ans sans perte financière sur sa retraite. Aujourd'hui, les politiques mises en place vont dans le sens opposé. Après la surcote inscrite par la loi Fillon, l'accord interprofessionnel insiste sur le rôle de l'entreprise pour garder ses seniors. Il recommande d'améliorer la gestion des compétences et de mieux anticiper l'évolution de la pyramide des âges.

L'accord rappelle ensuite que tout salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45ème anniversaire (et ensuite tous les cinq ans), à un entretien de deuxième partie de carrière. Celui-ci est destiné à faire le point avec le responsable hiérarchique sur les compétences du salarié, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle, ceci au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise. Le bilan de compétences ainsi que la formation doivent donc être ouverts aux plus de 45 ans, afin de faciliter leur adaptation aux évolutions de leur emploi.

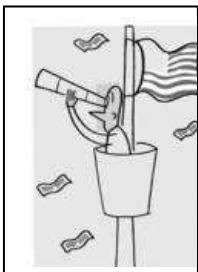
Inciter les entreprises à embaucher des seniors

Le chômage des seniors a également été étudié. Pour y remédier, les organisations syndicales se sont mises d'accord sur un contrat spécifique aux plus de 57 ans. D'une durée maximum de 18 mois renouvelable une fois, ce CDD peut être conclu avec un salarié de plus de 57 ans inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de trois mois, ou en convention de reclassement personnalisé. Cela, afin de lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

Enfin, les parties en présence lors de la rédaction de l'accord ont rappelé l'importance, pour les salariés comme pour l'entreprise, d'organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire entre les jeunes et les plus expérimentés.

Les sanctions dans le cadre du licenciement d'un salarié âgé de plus de 55 ans :

Toute rupture du contrat d'un salarié âgé de 50 ans et plus ouvrant droit à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage oblige l'employeur à verser une contribution dite "contribution Delalande" à l'Assedic. Le montant de cette contribution varie, selon l'âge de l'intéressé et la taille de l'entreprise, de 1 à 12 mois de salaire brut. Créée pour servir de rempart aux licenciements abusifs des quinquagénaires, cette contribution a souvent été critiquée comme étant une mesure contraignante à l'embauche des seniors.



VIGILANCE : Il convient d'être vigilant car de nombreux terrains de risque de discrimination existent : Le recrutement - La rémunération - L'évolution professionnelle - L'accès à la formation - Les conditions de travail - La conduite des opérations de restructuration et de réorganisation - Deux processus transversaux sont aussi à suivre : Le dialogue social et la communication interne.

NOS IDEES POUR LES 3 DOMAINES RETENUS :

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

- Comment remotiver, quand c'est nécessaire, les séniors en les accompagnant dans la définition de leur dernière partie de carrière et en leur permettant de s'orienter vers d'autres métiers. En effet un séniors peut très bien relancer sa carrière en ayant un autre type d'emploi ou un nouvel objectif.
- Entretien de seconde partie de carrière : à partir de 45 ans et ensuite tous les trois ans si le salarié le souhaite. Au cours de celui-ci seront abordés notamment : la situation professionnelle du salarié et sa gestion de carrière, les souhaits de mobilité, les éventuels besoins en formation notamment dans le cas d'une réorientation ou d'un repositionnement professionnel, la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire. (=enrichir l'entretien actuel).
- Comment développer la mobilité interne pour les séniors : période probatoire en cas d'affectation à un nouveau poste, pour favoriser l'accueil et l'intégration du salarié muté..Cela passe aussi par l'affichage des postes à pourvoir (comme cela a été fait pour les postes de TMR).
- La mise en place d'un suivi des promotions et des augmentations individuelles par tranche d'âge pour éviter les discriminations.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

- La possibilité pour les salariés de 55 ans et plus, ayant le statut de travailleur de nuit, de pouvoir demander à passer sur un poste de jour. TMMF s'efforçant de satisfaire cette demande en fonction des opportunités.
- Ajout d'une mention sur le Stress et les risques psychosociaux : - Déploiement d'un plan d'actions sur ces risques - Test systématique de stress lors des visites médicales - Etude auprès des salariés sur les facteurs de stress - (même s'il va y avoir une négo en janvier sur le sujet)
- L'établissement d'une liste des postes aménagés comme cela a déjà été demandé. Préalablement il est nécessaire de faire un état des lieux exhaustif puis de se fixer des objectifs.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :

- Aménager le temps de travail, par le recours au temps partiel, des salariés ayant atteint un certain âge. Il est important que cette possibilité soit **effectivement accordée** aux ETAM et Cadres. Ce n'est pas parce qu'un cadre demande un temps partiel qu'il est nécessairement démotivé ou « fainéant » ! Sur la base du strict volontariat, les salariés à temps complet y compris ETAM et Cadres pourraient demander le bénéfice du passage à temps partiel (50-60-ou 80%). En contrepartie TMMF s'engagerait à réduire le nombre hebdomadaire de jours travaillés (ex : 80 % c'est 4 jours de travail). C'est mieux quand c'est écrit.
- Constituer des équipes de travail d'âges mixtes, qui tiennent compte des expériences et des expertises professionnelles.
- Développer la notion de tutorat pour le partage d'expérience.
- Confier en priorité des missions d'accueil, des missions ponctuelles d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés, à des salariés âgés de 50 ans ou plus.
- Mettre en place une gestion prévisionnelle (à cinq ans) de la fin de carrière

COMMENTAIRES SUR LE FLASH DU 1^{er} DECEMBRE :



Il faut le dire : Nous sommes bluffés, rincés, vidés ! Pour un peu, nous serions tentés de présenter nos excuses ! Nous qui avons, à maintes reprises, critiqué notre DRH pour son immobilisme, sa capacité à mener des négos marathon infructueuses ! Chapeau bas !

48 H Chrono (du 1 au 3 décembre), c'est ce qu'il va falloir pour mener cette affaire ! On le soupçonne d'avoir voulu prendre les séniors de vitesse. N'est-ce pas là le premier signe d'une discrimination à leur égard ?

Nous sommes d'accord sur le choix des 3 domaines d'actions.

Nous pensons que les mesures annoncées sont bien modestes et qu'il s'agit plus d'informer que d'agir. Que veut dire améliorer 5% des process difficiles ? Combien y en a-t-il ? tous les process ont-ils été cotés ?

Nous critiquons la manière dont cette négociation est menée : ce n'est pas une négociation mais plutôt un cours « magistral ». Comment peut-on raisonnablement faire croire qu'on porte de l'intérêt aux séniors ? Pourquoi ne pas donner la répartition du personnel dans les tranches 45-50 et 50-55 ?

Plutôt qu'un accord TGV superficiel sur 3 ans, pourquoi ne pas faire un accord sur 18 mois qui fixerait les cibles à atteindre pour le futur et les états des lieux à mener pour déboucher sur un accord de 3 ans solide. Déjà sur la GPEC, rien n'avait avancé. Et pourtant ces sujets sont importants car ils traitent de notre vie professionnelle.

En tout cas, nos propositions sont sur cette page et nous souhaitons pouvoir les défendre. A suivre....